
生涯團體對女性幼教人員工作投入之影響

張明麗

國立東華大學幼兒教育學系副教授

摘 要

本研究旨在探討女性幼教人員參加八次生涯團體後對工作投入的輔導效果，本研究以十六位幼教人員為對象，採等組控制組前後測實驗設計，研究工具為「工作投入量表」與「團體總回饋表」。團體結束後，追蹤一個月、三個月、六個月、九個月、十二個月。在實驗效果上，以共變數分析，而團體總回饋表則以歸納、整理的方式進行資料分析。研究結果發現：生涯團體在團體結束後的追蹤效果「工作投入」皆優於控制組；實驗組成員在總回饋中均對生涯團課程有正面的評價，並能從回饋中肯定團體的價值。

關鍵詞：生涯團體、工作投入、女性幼教人員

壹、緒論

一、研究動機

過去我們大多以「工作」、「職業」和「事業」等名詞來解說個體為生活而貫穿終生所從事一系列勞心或勞力的活動。但是隨著現代工作與生活觀念的改變，這些名詞已很難真正反映此一層面的整體意義，而有逐漸被「生涯」(career)一詞所取代(黃天中, 1995; Krumboltz & Nichols, 1990)。人們過去很少會想到「生涯規劃」，直到一九七一年美國聯邦教育總署署長馬蘭博士提出生涯教育(career education)的構想後，生涯規劃的課題才成爲一門重要的學科(Lent & Brown, 1996; Reichel & Muchinsky, 1995)。

Schein (1978) 認爲個體在他的生命歷程中，主要由工作(職業或事業)、情感和婚姻與家庭，以及個人身心發展和自我成長交互作用所組成。衡諸目前的社會，女性佔世界總人口數的一半，隨著經濟的發展，女性意識抬頭的影響，使得女性從事世界全部工作的三分之二(陳皎眉, 1992)，也就是說女性加入就業市場有愈來愈多的趨勢。這也使女性從傳統以家庭爲主的角色，一躍成爲家庭與工作兼具的「新」女性角色(丁櫻樺, 1996; 紀慧文, 1996; 林逸青, 1997; 陳惠珍, 1997; Luzzo, 1993)。

而在所有的行業中，「教師」一直以來被社會所公認的女性職業之一；女性教師的人口遠超過男性教師，特別是在幼稚園裡(教育部, 2007)，幼兒接觸的幾乎都是女性教師。西諺曾說：「有怎樣的校長，就有怎樣的學校；有怎樣的教師，就有怎樣的學生。」可見教師對學生的影響相當的大。而幼兒在這個吸收力極強的學習階段，幼稚園女性教師對幼兒日後各方面的發展，就扮演舉足輕重的角色(盧美貴, 1995)。

只是在一般人的傳統觀念中，對幼稚園教師的觀感、印象僅止於唱唱跳跳等，總以爲幼

稚園教師只要具備愛心、耐心，陪孩子吃點心、玩遊戲即可，且多數人認爲幼教工作十分簡單、輕鬆(吳依宸, 2006)，事實上，幼稚園的環境相較於其它層級的學校，在教學上有許多不必要的打斷，每天從幼兒入園到回家，須面對許多不可預知的狀況(黃淑蓉, 2004)，教師無論班級數多少，依然得完成交辦事項。因此幼稚園教師本身的職務是身負重任的，有時當繁雜的行政事務落在幼稚園教師身上或面對家長的各種質疑時，往往使幼稚園教師力不從心且深具壓力(李菁菁, 2003; 陳淑芳、陳世嘉、魏玉卿, 1999; 孫立葳, 2000; 簡楚瑛, 1996)，這種情形不僅發生在幼稚園教師身上，即使是兼行政職務的園所長，亦須面對相關的工作壓力與挫折，在這樣的環境下，在園所擔任行政或教職的幼教人員，對工作的投入情形爲何？是何種力量支持她們繼續在這樣的場域努力？她們又是如何看待自身的生涯？其生涯規劃的情形又爲何？因此了解女性幼教人員的生涯規劃就顯得很重要，也比其他層級的教師就更顯得格外的重要和迫切。因爲，這些教師唯有做好生涯的規劃，才能以樂觀進取的態度教導幼兒成爲現代化的國民，並且在變遷的社會裡隨時體察社會的脈動。

研究曾指出：當個體了解與澄清自身的生涯，將有助於投身在自己的工作裡(McDonald, 1985)。Birk (1976) 指出：生涯規劃團體有助於教師做好生涯的規劃內容。環視國內在生涯規劃的主題上，有以教師爲研究對象，但是，並未見曾有學者針對幼教人員加以探討，此外在研究的變項上也無法涵蓋生涯規劃的所有內涵，只能針對少數變項加以探討，並且在變項的探討上，也只是以問卷方式加以評估其生涯規劃的情形，因此結果的呈現較無法深入探討受試者的內心世界。因此，本研究擬以女性幼教人員爲對象進行生涯團體，期望經由輔導課程，能協助女性幼教人員從自我了解到規劃未來的生活，並且能用積極的態度面對生

活中的各種挑戰。

二、研究目的

根據上述的研究動機，本研究提出以下的研究目的：

- (一) 了解參與生涯團體的女性幼教人員工作投入情形。
- (二) 探討生涯團體對女性幼教人員工作投入一年中的追蹤改變情形。
- (三) 歸納研究的結果，以做為幼教人員發展出對現在生活型態的知覺、計劃未來的生活，以及教育單位輔導女性幼教人員生涯規劃的參考。

三、研究問題

根據上述的研究動機和研究目的，本研究之研究問題，如以下所述：

- (一) 女性幼教人員在生涯團體的實驗結束後一年中（一個月、三個月、六個月、九個月、十二個月），其工作投入的改變情形為何？是否與控制組間有差異的存在？
- (二) 接受生涯團體的成員於總體回饋表上的表現如何？是否能驗證生涯團體課程的效果？

四、研究假設

根據上述的研究問題，本研究的研究假設，如以下所述：

- (一) 女性幼教人員在生涯團體的實驗結束後一年中（一個月、三個月、六個月、九個月、十二個月），其工作投入的改變與控制組間有顯著的差異存在。
- (二) 接受生涯團體的成員於總回饋表上的表現能驗證生涯團體課程的效果。

五、名詞解釋

為使本研究所使用的主要變項意義明

確，茲將有關名詞界定如下：

(一) 生涯團體

係指經過每次兩個小時，共計八次、十六個小時，由八位花蓮地區公私立女性幼教人員所組成的團體，生涯團體的課程包括：團體形成、自我概念與生涯角色、個性與興趣、能力翹翹板、魅力價值觀、生涯停看聽、休閒與家庭，以及團體結束等八次活動，課程的呈現包括使用CD、錄影帶，以及相關的測驗和資料等；課程的進行以活動和分享討論為主，主要希望成員能藉由活動，能對未來的生涯做更好的抉擇與適應。

(二) 女性幼教人員

係指十六位任教於花蓮地區公私立幼稚園並且具有正式幼稚園教師資格的女性教師和園長而言。

(三) 工作投入

係指個體對工作的認同與投入的程度而言（陳毓璟，1989），也就是個體經常以超時超量、放棄休假、全力投注於工作等方式，來促進自己事業生涯進展的策略而言（馮麗慧，1994）。本研究係以受試者在「工作投入量表」上所得的分數表示，得分愈高，表示個體愈認同工作的重要性，對工作也愈投入；反之，則相反。

六、研究限制

受限於工作時間長，且工作繁雜是幼教人員教學場域普遍現象的限制，本研究在選取樣本時，無法事先篩選基本條件更相近的對象（如：年資、年齡等）進行分組，僅以自願參與團體的樣本作為主要選擇的依據，因此研究結果的討論與類推性仍有待保留。

貳、文獻探討

一、生涯、生涯規劃與教師生涯規劃的性質

生涯在中國最早見於莊子養生篇：「吾生也有涯，而知也無涯...。」而生涯的英文為 career，原意是兩輪馬車，引申為「道路」，它也意涵一生、經歷、事業，以及謀生之道等，所以生涯是指一個人一生的道路或進展的途徑（金樹人，1991）。生涯是個體生活裡各種事件所經歷的過程（Super, 1978）。也就是說，生涯是指較長期的工作或事業的發展，若是某個角色是與個人工作有關的，或增進個人的工作、影響個人的工作發展，這種角色便是生涯的一部份。

至於生涯規劃的性質，羅文基和朱湘吉與陳如山（1991）認為所謂生涯規劃，是個體對生活所做的妥善安排，它是個體生命中，周而復始的歷程。它的涵義包括：個人自我認知、自我探索和自我實現；以及促進個人不斷成長與進步，以達成自我實現的目標；持續不斷於個人內在、外在環境變遷中尋求平衡點的生活歷程；並對個人生活方式的選擇和生活型態做規劃；以及能夠增進個人潛能的發揮，掌握生涯發展的大權（洪鳳儀，1998）。

至於教師生涯的規劃的涵義，則包括經由不斷的學習進修，精熟專業知識和能力，以便有利於教學的革新和激勵自我成長；教學方法的改善、創新，以提升學生學習興趣，增進教學效果；有效掌握資訊，補充教學資料；發展良好的師生關係，贏得學生的信賴、支持和合作；建立良好的人際關係，有效利用各種社會資源；保持心理健康，促進人格健全發展；以及發揮愛心，視學生如子女，關懷學生們的課業和生活（張添洲，1993）。

綜合前面所言，本研究所謂的幼教人員生涯團體，係指經由輔導人員設計安排一系列的課程，使個體經由自我了解，以評估自身所具有的專長、修正與調整認知和環境的差異，藉以發揮潛能，並能建立正確且積極的人生觀。

二、教師生涯發展理論

高強華（1988）將教師的生涯發展分為職前教育階段、實習導引階段、能力建立階段、熱切成長階段、挫折調適階段、穩定遲滯階段、生涯低蕩階段，以及退休落幕等八個階段：

- （一）職前教育階段：這是指個體在大專院校、師範院校接受教育的階段，它是師資養成時期的過程。
- （二）實習導引階段：包括師範院校的實習，以及初任教職的前幾年，學習教師角色的社會化，以及適應學校系統的運作，這個時期的教師會力求表現，希望能獲得學生、家長、同事和上司的接納。
- （三）能力建立階段：這個階段的教師會盡量改善教學技巧，以提升教學效率，發現和運用新的教學法，並樂於參加研習、觀摩會，以及進修的機會。
- （四）熱切成長階段：在能力水準建立後的教師，仍持續追求自我成長和自我實現，具有主動積極的精神、熱愛工作，有高度的工作滿意度。
- （五）挫折調適階段：這個時期的教師，對教學的理想幻滅，對教學的工作不滿意，遇到挫折沮喪，對教學的生涯感到懷疑，甚至於心力交瘁。
- （六）穩定遲滯階段：這個階段的教師抱著「當一天和尚撞一天鐘」的心理，苟且敷衍的態度，本著但求無過，不求有功的心態。
- （七）生涯低蕩階段：這是準備離開教育專業工作的低潮時期，有些人感到愉快自由，回想以前的桃李滿天下，有的人覺得苦楚艱辛，而滿腹牢騷。
- （八）退休落幕階段：這是離開教育工作後的時期，有的人在家含飴弄孫，有的人尋找再就業的機會，有的人多病故人疏等，總之這個時候是生命週期的

後半段。

至於女性教師的生涯發展階段，McDonald (1985) 指出可以分為：轉換階段、探索階段、嘗試和試驗階段，以及專業教學等四個階段。而DeMounlin與Guyton (1988) 則將其發展階段分為：預備階段、發展階段、轉換階段，以及衰退等四個階段。此外，Vonk (1989) 也對女性教師生涯發展提出：職前訓練階段（接受職前的專業訓練和師範教育時期）、入門階段（任教的第一年）、專業成長階段（教學的第二至第七年），以及轉換等四個階段。

綜合前面所述可知：不論是否為女性的教師，一般而言，教師生涯的發展，可以起自受專業訓練階段，歷經實習，然後成為正式教師，到最後的退休階段。而對於本研究以女性幼教人員為對象而言，部份身份為園長的角色，其在生涯發展過程中亦經歷過教師職務，因此雖然生涯歷程並不見得全然符合上述理論所言，但卻有異曲同工之妙。

三、生涯規劃團體的目標及其相關研究

（一）生涯規劃團體的目標

王淑敏 (1988) 認為生涯規劃團體的目標，包括情意目標 (affective goal) 和認知資訊目標 (cognitive informational goal) 等兩個層面。所謂情意目標，係指藉由團體中溫暖的氣氛，經由團體成員的互動，增進個人自我洞察的能力；讓成員感覺放鬆，並且，信任團體領導者和其他成員，以便產生自我表露和自我洞察的發展。而認知與資訊目標，主要是幫助成員獲得個人與世界的訊息。

此外，邱美華與董華欣 (1997) 則認為生涯規劃主要在培養決策的技巧、澄清個人的自我概念和價值觀、自由選擇的機會，以及適應環境變遷的彈性等。

所以，生涯規劃團體的目標，主要在支持個人獲得有關自己和工作是界的訊息，強調外

在資訊的過程，並伴隨著個人洞察能力的發展。

（二）生涯規劃團體的要素

生涯團體的要素，包括：生涯計劃和職業決策；有關自我的正確資料（包括能力、興趣和價值觀）；以及提供機會探索個人意義、認同，和檢驗自我的主觀部分，從他人處獲得回饋，並嘗試角色扮演過程的機會等三個層面 (Cathie, 1979; Liggett et al., 1979)。

另外，羅文基等 (1991) 則認為生涯規劃應該包括：向內看，主要在了解：你是什麼樣的人？你希望自己成為什麼樣的人？你的才能和可能的限制又是什麼？向外看，主要在探討：這個世界到底需要什麼？這個世界又存在那些發展的機會？考量內外條件和環境，把自己放在世界最恰當的位置等主題。

而教師生涯規劃的重點 (張添洲, 1993)，可以分為：認識自我並評估時空情境：包括認識自我的人格特質（興趣、潛能、家庭背景、學經歷等）、確認工作環境（如為何工作、為何擔任教職、抱負水準、成就動機、工作與生活的目標等），以及評估時空情境（政治、經濟、社會，文化等因素）；搜集生涯發展相關資料，並檢視教師生涯的機會，包括：校內的教學和行政部分，與校外的體制內（相關教育單位）和體制外（其他公民營機構）而言；確立發展目標：包括工作目標、生活目標、時間目標、進修和休閒目標，以及退休的目標等；訂定具體目標的行動策略：包括短程目標（三到五年）、中程目標（十年左右），以及長程目標等三個層面；依各階段的目標逐步執行實現，亦即將自己各階段的目標，再細分成小的行動方案，然後加以執行；評鑑生涯發展計劃，檢視每一個階段的執行成果，然後，根據回饋加以修正；以及成功的喜悅等七項。

（三）生涯規劃團體的步驟

有關生涯規劃團體的步驟，包括五個階段 (金樹人, 1991；林香君, 1992；Krumboltz,

1983)：在階段一的步驟有建立個人目標和時間表；階段二的步驟為行動---生涯探索（測驗、討論）；階段三的步驟是搜集資料---參觀、角色扮演、資料閱讀；而階段四則為預估結果---評估每一個選擇的利弊得失；階段五的主要任務為重新評量（小組回饋）和暫做決定（縮小範圍、暫做決定），以及循環（不斷的反省和回饋）。

而林香君（1992）則認為生涯規劃團體包括以下幾個步驟：

1. 自我探索

在探索自我方面，學者提出可以提供興趣、能力及價值觀等三面的探索，並且，使用測驗工具或電腦做為輔助工具（王淑敏，1988；何麗儀，1990；Carver & Smart, 1985；Michelozzi, 1988）。本研究以Michelozzi的人格測驗工具評估個體的性格，該測驗工具取自羅文基等（1990）；並以王淑敏（1988）、林香君（1992）、廖新春（1985）、陳淑菁（1995）等團體方案，探討個體的能力、價值觀等內容。

2. 工作世界的探索

學者建議可以使用文字資料，或電腦來搜集有關工作世界的資料（王淑敏，1988；何麗儀，1990）。

3. 決定歷程與技巧的學習

此階段係以有系統、科學化的方式來搜集、分析、選擇、計劃的過程，才是一個理性的決定過程，亦即生涯決定包括：界定問題、擬訂行動計劃、澄清價值、找出可能的選擇、預估可能的結果、刪除不適合的選擇，以及開始行動等七個步驟（林香君，1992）。本研究以陳淑菁（1995）所設計的價值清單，做為澄清個體工作價值的評估工具。

4. 探討重要他人的期望，分析阻力與助力

由以上可知，雖然學者對生涯規劃團體提出不同的步驟，但由於對象的不同，因此，在內容的探討上則會有所調整，而本研究的對象

為現職公私立幼稚園教師，所以，團體的方案基本上以上述學者的觀點為參考架構，但有些仍須加以修正。

四、國內幼教師生涯發展之相關研究

國內在探討幼教師生涯發展的研究為數相當的少，僅有劉俐含（2003）以深度訪談的方式，訪談五位花蓮教育大學幼教系女性在學期間修習國小學程，而之後進入國小任教的生涯抉擇過程，結果發現：1.家人對於就讀幼教系，普遍認為可以接受或者是不錯，只有少數覺得沒有保障或是社會地位低，認為幼稚園教師亦是一種老師，也很好；2.五位受訪者皆在大五實習時選擇在國小實習，主要的理由有：法令的不穩定、實習津貼補助、薪資與待遇、工作缺額，以及想到國小任教；3.若重新選擇，排除現實考量（薪資、待遇、社會地位等），還是會選擇幼教系，且選擇擔任幼教老師做為終生的職業。

五、教師工作投入的性質及理論模式

（一）教師工作投入的性質

工作投入（job involvement）最早是由Lodahl和Kejner在一九六五年所提出來，它係指一個多層面的工作態度。也就是它是個體對其所擔任職務之投入情形，及其對工作之評價與行為表現情形（陳熾如，2007；黃建安，2004），也是個人特質與組織環境交互作用下的產物（董秀珍，2002）。至於教師工作投入，則係指教師對於所從事的教育工作，抱持著樂意、專注的心情與體認，期勉自己達成工作理想，在從事教育工作時，會進行相關的準備活動，提升教學品質，形成工作的滿意程度，以激發對工作投入的態度（黃財清，2005）。

（二）工作投入的理論模式

工作投入的理論模式，一般可以歸納為Vroom在一九六四年的「期望理論模式」、Kanungo在一九七九年提出的「動機性工作投

入模式」，以及Robinowitz和Hall在一九七七年所提出的「綜合性理論模式」三種。

Vroom的期望理論模式認為個人所採取某一行動能否獲得滿足，會受到期望（expectancy）與期望價值（valence）兩個變數的影響，亦即當個體對工作結果的價值感及評估工作報酬滿足需求的可能性都很高時，工作投入就會高，若兩個變數有一個很低時，則工作投入可能很低。Kanungo的動機性工作投入模式，則認為工作投入受到個人社會化歷程及工作環境的影響，亦即當工作滿足個人需求和期望時，則產生工作投入，反之則產生疏離。至於Robinowitz和Hall的綜合性理論模式，則認為個人特質、情境，以及個人與情境的交互作用是影響工作投入的程度。

由以上可知：不論工作投入理論模式採用何種觀點，皆不外乎受到個體內在的心理特質與外在環境的影響。對於身負工作量大女性幼教人員而言亦是如此，其在心理特質上包括人格特質、價值觀等，而在外在環境上則包括對園所環境、家長、幼兒等，至於女性幼教人員的工作投入情形為何？國內外並無相關的文獻，本研究將透過生涯團體，進行一年的追蹤，以了解其影響的情形。

參、研究方法

一、研究設計

本研究採等組控制組前後測實驗設計，從自願參與的幼教人員中，隨機將受試者分為實驗組與控制組，兩組在實驗前均接受「工作投入量表」。實驗組施以八次的生涯規劃團體課程，而控制組則無此項處理。實驗課程結束後，兩組均接受和前測相同的測驗，以了解兩組的改變情形。一般進行實驗法最常考驗實驗成效的時間點為實驗結束後立即的後測，有些則會在實驗後一個月後進行追蹤，能進行半年的追蹤較為少數，為了解實驗的成效，本研究

拉長追蹤時間為一年，考量過長的時間才評估，無法得知實驗效果何時才獲得，而太密集的評估會造成受試者的疲勞與厭煩，因此最後選定以實驗結束後的一個月、三個月、六個月、九個月和十二個月，作為考驗成效的時間點，然後實施相同的測驗，以對照兩組的追蹤效果。

本實驗設計中，自變項為實驗處理的生涯團體經驗，依變項為工作投入。有關本研究的實驗設計，如表1所示。

研究設計的特徵如下：

1. 在實驗處理前，兩組均接受「工作投入量表」的施測。
2. 兩組的實驗處理不同：實驗組實施八次的生涯團體課程；而控制組則不做任何的處理。
3. 實驗處理結束後，兩組分別接受與前測相同的量表，以比較前、後測之不同及兩組間的差異。
4. 兩組在實驗處理結束後一個月、三個月、六個月、九個月、十二個月進行追蹤，以比較兩組間的差異，並藉此獲得實驗處理的效果。
5. 蒐集實驗組「團體總回饋表」資料，做為補充說明實驗處理的成效。

二、研究對象

本研究以十六位花蓮地區公私立幼教人員為對象，參與的成員皆為自願參加團體。本研究以M1至M8代表生涯團體成員，以N1至N8代表控制組成員。十六位受試者中，年齡在三十歲至四十歲之間者，共有七位，占全體的43.75%，年齡在三十歲以內的有六位，占全體的37.50%，而年齡在四十歲以上（含四十歲）的有三位，占全體的18.75%；在服務年資方面，人數多集中在十年以內，共有十三位，占全體的81.25%，而服務在十年以上者，有三位，占全體的18.75%。有關十六位成員

的基本資料如表2所示：

表1 生涯團體之實驗設計

組別	分派方式	前測	實驗處理	後測	追蹤一個月	追蹤三個月	追蹤六個月	追蹤九個月	追蹤十二個月	N
實驗	R	T1	X	T2	T3	T4	T5	T6	T7	8
控制	R	T1		T2	T3	T4	T5	T6	T7	8

註：R：隨機分派

T1：前測

T2：後測

T3：實驗處理結束後一個月追蹤

T4：實驗處理結束後三個月追蹤

T5：實驗處理結束後六個月追蹤

T6：實驗處理結束後九個月追蹤

T7：實驗處理結束後十二個月追蹤

X：表示接受生涯團體課程

表2 十六位花蓮地區女性幼教人員基本資料

實驗組			控制組		
代碼	年齡	服務年資	代碼	年齡	服務年資
M1	43	12年	N1	30	5年
M2	40	15年	N2	28	4年
M3	40	11年	N3	26	4年
M4	27	5年	N4	25	4年
M5	28	6年	N5	31	4年
M6	38	5年	N6	33	9年
M7	35	5年	N7	26	4年
M8	30	4年	N8	30	5年

三、研究工具

本研究使用的研究工具為「工作投入量表」，以及「女性幼教人員生涯輔導團體課程」，主要在考驗女性幼教人員生涯團體的輔導效果，另外，研究者自編「團體總回饋表」，提供實驗組成員於團體結束時填寫，「團體總回饋表」可以做為綜合討論的參考。茲將研究工具發展的過程說明如下：

(一) 工作投入量表

1. 量表來源

本研究所使用之「工作投入量表」係以陳毓璟（1989）由呂勝瑛和陳正沛翻譯Lodanl和Kejner在一九六五所發展的「工作投入量

表」（陳正沛，1983）。

2. 量表內容

本量表共計15題，經陳正沛（1983）的因素分析後，分為「工作投入」、「認同工作的重要性」等兩個向度。茲將兩種工作投入的內容分述如下：

- (1) 工作投入：係指個體對工作的用心程度，包括第1、2、3、4、5、6、11等七題。
- (2) 認同工作的重要性：係指個體體悟工作對他的重要性，包括第7、8、9、10、12、13、14、15等八題。

3. 記分方式

本量表採五點計分方式，根據受試者回答的同意程度，分別給予計分。正向題的分數，依「非常不相同」至「非常相同」，分別給予1分、2分、3分、4分、5分，反向題則給予5分、4分、3分、2分、1分。本量表第9、12、13、14、15題係反向計分題，本量表最高總分為55分，最低總分為15分。在本量表上得分愈高者，表示個人對工作投入愈高，反之則對工作投入愈低。

4. 信度

本研究所測得總量表與分量表（工作投入、認同工作的重要性）的Cronbach α 係數分別為.67、.85、.42。而陳正沛（1983）所測得的Cronbach α 係數為.74。由此可知，本量表具有良好的信度。

5. 效度

本研究以因素分析法對本量表建立建構效度，結果求得的兩個因素占總變異量的65.0%。由此可知，本量表的效度頗高。

（二）女性幼教人員生涯團體課程

1. 活動設計資料的來源

本研究的設計，參考羅文基等（1991）、張添洲（1993）、陳淑菁（1995）、張明麗（1998）的內容，其次，在錄影帶方面，則參考廣電基金（1988, 1991a, 1991b, 1991c）「生涯轉捩轉」、「休閒生活的安排」、「走向婚姻路」，以及「漫漫生涯路」等內容。

2. 活動課程

（1）活動進行的順序

本研究以八次活動課程，依據上述之參考資料來源，配合實際需要加以編選而成，前五週主要讓成員了解女性的角色態度，探討自身的個性、興趣、能力、價值觀，並對自己認知與行為加以澄清、調整；第六週至第七週則偏重在探討成員的休閒觀與婚姻觀，幫助成員了解休閒與家庭對個體生涯規劃的影響程度；而第八週則統整並回顧前面幾次的活動，並讓成員分享自己與彼此在團體中進步的情形。

（2）活動設計的目標

本研究的女性幼教人員生涯輔導團體，最主要是希望藉由這樣的活動，可以使女性幼教人員妥善規劃自己的生涯，在八次活動設計中，由於主題不同，所欲達成的目標亦不同（見表3）。

（3）活動進行的方式

為了使團體中的成員經由團體課程增進其生涯規劃行為等相關因素的效果，因此活動課程中，領導者使用教導、腦力激盪、經驗分享與討論、錄影帶，以及家庭作業的練習，八次團體結束時，請成員填寫「團體總回饋表」。

3. 團體領導者

領導者大學畢業於輔導系，修習過團體諮商課程與實習等相關課程，曾有數次擔任團體領導者的經驗，碩士班期間，曾修習過諮商理論與技術的課程，博士班修業期間，曾修習老人心理學、成人心理與發展等相關課程，目前在大學開授心理學、教育心理學、人際溝通、輔導原理與技術、兒童諮商、教師心理衛生、教師生涯規劃等相關課程。

4. 團體總回饋表

團體總回饋表包括團體進行的內容、呈現方式、領導者與成員互動等五個題項，提供實驗組成員於團體結束前回顧所填寫的開放式內容。

四、資料處理

本研究所施測之問卷係以個人電腦進行資料登錄、記分，並借助統計套裝軟體進行統計分析，而實驗組在團體結束時填寫「團體總回饋表」，以質的分析做為輔助量表的結果。

（一）分別求出實驗組與控制組成員，在各測驗量表上的前測、後測和追蹤測驗之平均數和標準差。

（二）以前測為共變量，透過共變數分析考驗後測和追蹤的效果。

表3 女性幼教人員生涯團體課程方案大綱

次別	活動名稱	活 動 目 標	內容向度
01	1.相見歡 2.哼小調 3.自我介紹 4.訂定團體規則	1. 引發成員參與團體的興趣。 2. 促進成員彼此間的了解與認識。 3. 說明團體的目標及活動內容進行的方式。 4. 說明生涯規劃的基本概念。 5. 澄清成員參與團體的動機與期望。 6. 訂定團體的規則。	團體開始
02	1. 突圍闖關 2. 尋找自己 3.生涯漫步	1. 促進成員對團體的凝聚力。 2. 增進成員對自我的瞭解。 3. 協助成員瞭解自己的生涯角色。	自我概念 與生涯角色
03	1.瞎子摸象 2.人格探索 3.興趣你我他	1. 促進成員對團體的信任程度。 2. 協助成員瞭解自己個性與職業的關係。 3. 協助成員瞭解自己興趣與職業的關係。 4. 促進成員瞭解自己個性與興趣之間的關係。	個性與興趣
04	1.你演我猜 2.成功的宴饗 3.能力拼盤	1. 增進成員對團體的開放程度。 2. 促進成員瞭解自己與他人能力的認識。 3. 協助成員瞭解自己能力、興趣和職業間的關係。	能力翹翹板
05	1.價值觀掃描 2.工作價值大拍賣	1. 幫助成員了解自己的價值觀。 2. 協助成員瞭解興趣、能力、價值觀與職業間的關係。	魅力價值觀
06	1.回顧與心得 2.我的工作 3.生涯轉捩點	1. 協助成員調整自己的興趣、能力、價值觀和職業間的差距。 2. 增進成員對自己本身工作的再認識。 3. 協助成員對自己本身在工作上的調整。	生涯 停、看、聽
07	1.休閒生活 2.錄影帶—休閒生活的安排 3.家的樂園 4.錄影帶—走向婚姻路	1. 增進成員對休閒活動的認識。 2. 協助成員瞭解彼此間休閒活動的方式。 3. 增進成員對家庭成員的瞭解。 4. 鼓勵成員增進家庭的氣氛。	休閒與家庭
08	1.錄影帶—生涯路 2.互贈禮物 3.珍重再見	1. 協助成員學習讚美別人。 2. 增進成員更能規劃自己的生涯。	團體結束

(三) 對於實驗組的「團體總回饋表」，則以詮釋學的觀點，將資料反覆閱讀，尋找主軸與譬喻，透過歸納與分類的方法進行「質」的討論。

肆、研究結果與討論

一、團體實驗成效

在了解實驗組的實驗成效之前，首先須確定實驗組和控制組受試者的變異數是否同質性？如果兩者的變異數為同質性，則表示兩者在實驗前，在這方面的評量是相同的，如此才能評估實驗的成效是因為實驗的處理所造成，在考驗兩者的變異數是否為同質性，可利用Bartlett球形考驗加以檢定，若其值未達顯著，則表示兩者在這個變項上沒有什麼差異。有關實驗組與控制組兩組成員在工作投入上的差異情形，經Bartlett球形考驗（表4），結果發現兩者在實驗處理前，均未達顯著水準（ $p > .05$ ），表示兩者在這個變項的表現上是沒有差異的。

兩組實驗前、後測及追蹤的「工作投入量表」上各分量表之平均數、標準差，如表5、表6所示。有趣的是，在表5和表6中發現：實驗組的工作投入分量表及總分，其後測之後的平均數一直高於控制組；但在認同工作重要性上面，雖然並未達顯著水準，在追蹤一個月、三個月、六個月，甚至十二個月時，其平均數低於控制組，有關這個部份頗耐人尋味。

實驗後，兩組在「工作投入量表」上之總分與分量表的立即與追蹤效果，經共變數分析後，其結果如表7至表12所示。

由表7至表12分析的結果顯示：不論是立即與追蹤方面，實驗組受試在「工作投入」上，分測驗「工作投入」與「工作投入總分」皆優於控制組，本研究假設（一）部份結果獲得支持。由此可知，透過生涯團體澄清個

體對生涯的信念後，確實能提升女性幼教人員整體的工作投入，與對工作的用心程度。

二、實驗組成員總回饋分析

（一）參加團體後的改變情形

有成員表示在參加團體過程中能輕鬆自在中學習，就像部分成員所言：「在老師的帶領下，課程可以上得沒有壓力，是一種享受，也是很美好的感覺」（M1），以及「從開始到結束，都覺得快樂也」。另外，也有人表示能夠自我省思與期許，就像M2所言：「改變了一些情緒」。M3也指出：「學習、工作、休閒，是我往後認真思考努力實踐的方向，我應更加注意休閒」。而團體中可以讓自我概念更清楚，像M4就認為：「更開朗，更了自己」，M7指出：「比較會思考」，而M8表示：「對自己的能力、興趣、價值觀有了一些更深的認識，從而思考今後的發展方向」。同時也可以擴大友誼的範圍，「認識了很多的朋友」（M4）。並且也讓自己在潛移默化中改變，「潛意識裡，不覺得自己有哪些改變」（M6），此外，以能將生活的目標重塑，就像M5指出：「來之前，對工作的挫折感很深，現在，已在重塑中，也找到了其目標之主幹」。

（二）參加團體後的影響

透過互動方式，別人是一面鏡子，就像M1表示：「正向的是在別人身上看到自己所欠缺的優點，能有向她們學習的企圖心」。此外，有成員認為未來的路是寬廣的，就像M2所言：「是正向的影響，以前總認為人生不過如此，參加後讓我覺得我還有事要做！」M5：「會更積極的去探討自我的性向，更會去關心別人，思考未來的路」。另外，團體會帶給自我省思的方向，「讓我會去省思，自己現在或未來的計劃」（M4），更能因此增加自我的肯定，這個部份M6說得好：「正向的影響，或許是讓我更瞭解自己對目前的

工作喜愛與執著」。

表4 兩組在工作投入量表上Bartlett同質性考驗情形 (N=8)

量表名稱	分量表名稱	Bartlett-Box F值	P值
工作投入	工作投入	1.814	.179
	認同工作的重要性	.143	.705
	工作投入總分	.721	.396

表5 實驗組在「工作投入量表」上各向度與總分前、後測及追蹤測驗之平均數與標準差 (N=8)

向度名稱 及統計量數		評 量 時 間						
		前測	後測	追蹤 一個月	追蹤 三個月	追蹤 六個月	追蹤 九個月	追蹤十二 個月
工作投入	<u>M</u>	31.63	32.50	32.50	31.13	31.63	31.38	31.38
	<u>SD</u>	2.50	2.67	2.27	1.96	2.92	2.07	2.62
認同工作 重要性	<u>M</u>	25.88	23.88	24.13	23.13	23.13	24.88	24.88
	<u>SD</u>	3.09	4.76	2.70	2.30	3.36	4.05	3.09
工作投入總分	<u>M</u>	57.50	56.38	56.63	54.25	54.75	56.25	56.25
	<u>SD</u>	4.44	6.55	4.78	3.15	5.65	5.23	4.68

表6 控制組在「工作投入量表」上各向度與總分前、後測及追蹤測驗之平均數與標準差 (N=8)

向度名稱 及統計量數		評 量 時 間						
		前測	後測	追蹤 一個月	追蹤 三個月	追蹤 六個月	追蹤 九個月	追蹤十二 個月
工作投入	<u>M</u>	25.88	25.63	26.50	25.63	26.00	27.13	27.13
	<u>SD</u>	4.29	2.83	2.49	2.33	5.76	5.03	4.88
認同工作 重要性	<u>M</u>	25.50	22.13	25.63	23.63	26.00	24.38	26.13
	<u>SD</u>	3.59	3.44	2.92	4.75	3.70	3.63	3.56
工作投入總分	<u>M</u>	51.38	47.75	51.88	49.25	52.00	51.50	53.25
	<u>SD</u>	6.21	2.19	4.58	5.90	8.78	7.56	7.96

表7 兩組受試在「工作投入量表」各向度與總分上前測
與後測得分之共變數分析摘要表

向度名稱	變異來源	SS'	df	MS'	F值
工作投入	組間(實驗處理)	318.78	1	318.78	34.60***
	組內(誤差)	267.16	29	9.21	
認同工作 重要性	組間(實驗處理)	9.03	1	13.78	.65
	組內(誤差)	402.41	29	13.88	
工作投入 總分	組間(實驗處理)	435.13	1	453.13	16.74***
	組內(誤差)	753.75	29	25.99	

*** $p < .001$

表8 兩組受試在「工作投入量表」各向度與總分上前測
與追蹤一個月得分之共變數分析摘要表

向度名稱	變異來源	SS'	df	MS'	F值
工作投入	組間(實驗處理)	288.00	1	288.00	33.05***
	組內(誤差)	252.75	29	8.72	
認同工作 重要性	組間(實驗處理)	2.53	1	2.53	.27
	組內(誤差)	274.66	29	9.47	
工作投入 總分	組間(實驗處理)	236.53	1	236.53	9.55**
	組內(誤差)	718.41	29	24.77	

** $p < .01$ *** $p < .001$

表9 兩組受試在「工作投入量表」各向度與總分上前測
與追蹤三個月得分之共變數分析摘要表

向度名稱	變異來源	SS'	df	MS'	F值
工作投入	組間(實驗處理)	253.13	1	253.13	30.89***
	組內(誤差)	237.63	29	8.19	
認同工作 重要性	組間(實驗處理)	.03	1	.03	.00
	組內(誤差)	353.16	29	12.18	
工作投入 總分	組間(實驗處理)	247.53	1	247.53	9.92**
	組內(誤差)	723.41	29	24.95	

** $p < .01$ *** $p < .001$

表10 兩組受試在「工作投入量表」各向度與總分上前測
與追蹤六個月得分之共變數分析摘要表

向度名稱	變異來源	SS'	df	MS'	F 值
工作投入	組間(實驗處理)	258.78	1	258.78	16.15***
	組內(誤差)	464.66	29	16.02	
認同工作 重要性	組間(實驗處理)	12.50	1	12.50	1.03
	組內(誤差)	352.88	29	12.17	
工作投入 總分	組間(實驗處理)	157.53	1	157.53	3.83
	組內(誤差)	166.56	29	83.28	

*** $p < .001$

表11 兩組受試在「工作投入量表」各向度與總分上前測
與追蹤九個月得分之共變數分析摘要表

向度名稱	變異來源	SS'	df	MS'	F 值
工作投入	組間(實驗處理)	247.53	1	247.53	22.98***
	組內(誤差)	312.41	29	10.77	
認同工作 重要性	組間(實驗處理)	10.13	1	10.13	.65
	組內(誤差)	451.63	29	15.57	
工作投入 總分	組間(實驗處理)	357.78	1	357.78	10.87**
	組內(誤差)	954.91	29	32.93	

** $p < .01$ *** $p < .001$

表12 兩組受試在「工作投入量表」各向度與總分上前測
與追蹤十二個月得分之共變數分析摘要表

向度名稱	變異來源	SS'	df	MS'	F 值
工作投入	組間(實驗處理)	247.10	1	247.10	22.41***
	組內(誤差)	319.71	29	11.02	
認同工作 重要性	組間(實驗處理)	.38	1	.38	.03
	組內(誤差)	415.35	29	14.32	
工作投入 總分	組間(實驗處理)	266.90	1	266.90	7.85**
	組內(誤差)	986.27	29	34.01	

** $p < .01$ *** $p < .001$

(三) 對團體中其他成員的看法，以及看到她們的改變情形

團體互動過程中，成員彼此的影響為何？M1認為：「其他的成員們都是各有專長

的，都有堪為楷模之處。許多人都因為熟悉了，都漸漸鬆弛、開放了心靈的空間」。另外，M5也表示：「每個人來自不同環境有著不同的困擾，但當大家一同分享時，我都能

尊重他們的看法；愈來愈能擣出心事，共同分享、解憂」。

至於成員對其他成員改變情形的看法，就像M2認為：「M1佈置的新巢；M3更能看清工作的更上一層而努力」。而M4則認為：「M1是美麗、賢淑、感性；M2是大方、開朗、年輕；M3是愛書的人、衝勁、充滿理想、善解人意；M5是心思穩重、重感情、有智慧；M6是溫柔有氣質；M7是賢妻良母；M8是自信、活力、主見；老師是文文靜靜的淑女」。

（四）對團體領導者個人及領導的方式

有成員表示可以提升專業，就像成員所言：「領導者是溫和的引領我們於專業的領域中」（M1）。而且能循序引導，讓成員暢所欲言，「領導方式沒有壓力，讓團員能訴說而不設防，是成功的」（M2）、「動、靜、快、慢皆宜，適時的將主題表達出來，同時能引起團體的共鳴」（M8）。

至於對於領導者的建議，包括時間短少，希望能再來一個團體課程，由於團體只有進行八次，M2認為：「時間太急促了」。因此，有成員表示：「希望能有深深入的探討機會」（M1）。M4在活動結束時，甚至提出：「我希望能有進階班」。

（五）對團體過程及內容的看法和建議

對於團體過程，有成員滿意內容，就像M4表示：「很好，有較瞭解和認識、建議，可進一步了解」，而M5也提到：「很喜歡」。活動中成員可以腦力激盪，「看法多了一點」（M3）。希望能增設進階班，「建議再加一點（中級班）」（M3）。對於心理測驗評量能夠再深入，就像M1所言：「希望能有更精確的性向測驗」。對於團體時間適切性應加以考量，「若時間是安排在7:00-9:00也許我會更用心的投入」（M6）、「時間可利用週六下午較充裕」（M7）。

由以上成員對團體的總回饋情形，可以發現成員對整個團體皆有正面的回饋，這個

研究結果雖然與陳淑菁（1995）、彭美蓉（1996）請成員回饋的內容上並不完全相同，但在結果上均表現對團體正面的評價。因此，本研究在「團體總回饋分析」上六個層面反應情形，以「質」的分析結果，可以肯定生涯團體組成員的工作投入輔導效果，並可以做為今後團體課程進行時改進的參考。

伍、結論與建議

一、結論

生涯團體課程的追蹤中，實驗組每個階段的「工作投入分量表」皆達顯著，「工作投入總分」除六個月未達顯著外，其餘每個階段的追蹤，實驗組皆優於控制組。另外實驗組成員在總回饋中可以了解其收穫，表示實驗組成員對生涯團課程有正面的評價，並能從回饋中肯定團體資料的價值。

二、建議

根據前面的文獻探討及研究結果，本研究提出以下的建議，以供教育行政單位、學校與教師、家長，以及未來相關研究的參考：

（一）研究上的發現：

1. 課程方面：

- （1）增長課程次數，以增加各主題的內涵，並多配合心理測驗相關工具

由於受限於課程的次數，本研究將自我概念與生涯角色，休閒與家庭主題合併，致使在活動上不但進行得相當緊湊，而且這些主題較無法在充裕的時間內做深入的探討，因此今後希望能延長活動的次數，以彌補因活動次數較少，而造成團體效果減弱的缺失。另外能多配合使用心理測驗工具，以協助成員多了解自己在這些活動主題上的內涵。

- （2）拉長實驗期間，掌握幼教人員生涯進步

的情形

本研究雖然追蹤受試者於一年的團體效果，然而從實驗處理來看，實驗成效需要更長的一段時間才比較容易看到，因此今後對於這些受試者的後續追蹤時間應該延長。

2. 活動進行方面：

由研究發現：實驗組肯定生涯團體課程的效果，然而在活動進行中仍發現諸多缺失，希望今後在進行生涯團體活動時，可以朝以下幾個方面加以改進：

(1) 活動受試者的同質性

本研究採自願參加的方式，由於這些幼教人員平時忙於園內工作，各縣市教育局多安排週三下午，讓這些幼教人員有進修機會，而且這些幼教人員外務頗多，致使研究中摻雜公私立幼稚園的受試者與不同年齡層與年資，實際上，公私立幼教人員因為所處的環境不同，且不同年齡層與年資應有不同的生涯需求，因此在生涯的探討和觀念上，本身就容易產生認知上的差距，今後在進行實驗前可先考慮這方面的問題，如此實驗前樣本能在相同的基礎下進行活動，使生涯團體的成效能明顯的在這些受試者身上顯示出來。

(2) 活動時間的適宜性

本研究團體的時間安排在每週四晚上八點至十點，活動結束後已很晚，因此今後對於幼教人員生涯團體，可考慮利用週三下午實施生涯團體課程，並且最好在前一個學期期末時即開始調查，開學之後兩、三個禮拜，或寒、暑假期間進行生涯團體課程。

(3) 活動內容的延續性

本研究成員均肯定團體帶給她們的成長，而不少成員在團體結束時也表示，希望在團體課程上能有更進一步的探討，亦即所謂的進階班，因此對於幼教人員，希望能夠有系統的規劃相關課程。

3. 對於幼教人員

本研究於團體結束後，每隔三個月進行的實驗成效評估，發現「工作投入分量表」有其實驗效果，工作投入是指個體對自己的用心程度，當個體投入工作時，經常會以超時超量、放棄休假、全力投注於工作，這相當符合幼教人員認命的特色，然而認勞的背後，人有多少的精力可以認勞？但「認同工作重要性」這個部份一直未達顯著水準，顯示成員對此部份尚待釐清，有關這個部份頗值得後續的探討。

此外，生涯規劃會影響一個人的生活品質，生涯規劃是目前社會所應重視的一個重要課題。目前各縣市教育局有專責單位在推展幼教人員的專業成長，然而發現在辦理教職人員在職進修時，內容多偏向於課程及教學法上的精進，顯少在生涯規劃方面的安排，更遑論是對生涯規劃進行一連串有系統的團體課程，所以今後各縣市教育局在安排進修內容時，可以考慮安排生涯規劃的課程或活動。

(二) 後續研究方面

1. 研究對象

本研究僅限於花蓮地區公私立女性幼教人員，今後若能加入其他縣市、甚至不同層級，以及不同性別的幼教人員，此外，本研究僅探討成員在參與每次團體活動中的感受，若能了解成員在活動與活動中，心境轉折的過程，相信將能建立更完整幼教人員生涯規劃的資料。

2. 實驗時間

對於接受實驗的女性幼教人員能持續進行追蹤，以掌握女性幼教人員生涯團體的內涵。

致謝詞：本文的完成，首先感謝十六位花蓮地區女性幼教人員參與團體，其次，感謝兩位匿名的審查委員對本論文提供的寶貴意見，在此一併致謝！

(本文收件於97年7月，錄取於同年9月)

參考文獻

- 丁櫻樺（1996）。我國國立大學圖書館女性管員生涯發展研究。未出版之碩士論文，私立淡江大學教育資料科學研究所圖書館學與資訊科學組，台北。
- 王淑敏（1988）。生涯團體諮商方案對增進五專一年級學生生涯成熟之實驗研究。未出版之碩士論文，國立台灣師範大學教育心理與輔導研究所，台北。
- 何麗儀（1990）。生涯試探計劃對國中三年級男生職業自我概念、生涯成熟、生涯決定之影響研究。未出版之碩士論文，國立台灣師範大學教育心理與輔導研究所，台北。
- 吳依宸（2006）。公立幼稚園教師兼職行政工作合理性之研究。未出版之碩士論文，國立嘉義大學幼兒教育研究所，嘉義。
- 李菁菁（2003）。公立國小附設幼稚園兼行政職務教師工作壓力之研究—以台北縣為例。未出版之碩士論文，國立花蓮師範學院幼兒教育研究所，花蓮。
- 林香君（1992）。生涯未定向類型與團體諮商策略交互作用效果之研究。未出版之碩士論文，國立台灣師範大學教育心理與輔導研究所，台北。
- 林逸青（1997）。女性教育主管生涯發展障礙及學習需求之研究。未出版之碩士論文，國立高雄師範大學成人教育研究所，高雄。
- 邱美華、董華欣(1987)。生涯發展與輔導。台北：心理。
- 金樹人（1991）。生計發展與輔導。台北：天馬。
- 洪鳳儀（1998）。生涯規劃自己來。台北：揚智。
- 紀慧文（1996）。十二個上班小姐的生涯故事。未出版之碩士論文，私立東海大學社會學系，台中。
- 孫立葳（2000）。幼兒教師工作壓力之研究。新竹師院學報，5，13-20。
- 高強華（1988）。教師生涯發展及其影響因素之研究。台灣師大教育研究所集刊，30，113-133。
- 張明麗（1998）。成長團體對國小女教師退休前後心理適應之影響。未出版之博士論文，國立政治大學，台北。
- 張添洲（1993）。生涯發展與規劃。台北：五南。
- 教育部（2007）。中華民國教育統計。台北：教育部。
- 陳正沛（1983）。研究人員之工作投入。未出版之碩士論文，國立政治大學企業管理研究所，台北。
- 陳淑芳、孫世嘉、魏玉卿（1999）。台東地區幼教教師工作壓力、工作滿意度及其因應方式之調查研究。論文發表於1999行動研究國際學術研討會海報論文集，（頁58-73），台東。
- 陳淑芳、孫世嘉、魏玉卿（1999）。台東地區幼教教師工作壓力、工作滿意度及其因應方式之調查研究。論文發表於1999行動研究國際學術研討會—師資教育改革的理論與實務，台東。
- 陳淑菁（1995）。女性生涯團體對增進高職女生生涯相關行為及態度的輔導效果之研究。未出版之碩士論文，國立台灣師範大學教育心理與輔導研究所，台北。
- 陳皎眉（1992）。女性的心理特質與婦女教育。載於中華民國成人教育學會主編，婦女教育（頁21-41）。台北：師大書苑。
- 陳惠珍（1997）。高教育程度已婚女性生涯發展之研究—以中國文化大學家政研究所已婚女性

- 畢業校友為例。未出版之碩士論文，私立中國文化大學生活應用科學研究所，台北。
- 陳毓璟（1989）。退休前公務人員退休態度與退休準備之研究。未出版之碩士論文，國立台灣師範大學衛生教育研究所，台北。
- 陳熾如（2007）。國小兼行政教師知覺激勵保健因素與行政工作投入關係之研究。未出版之碩士論文，國立高雄師範大學教育學系，高雄。
- 馮麗慧（1994）。行政機關女性成員人格特質與角色扮演之研究兼論事業生涯與男性比較問題。未出版之碩士論文，國立政治大學公共行政研究所，台北。
- 黃天中（1995）。生涯規劃概論—生涯與生活篇。台北：桂冠。
- 黃建安（2004）。國小兼組長教師工作價值觀、角色壓力與工作投入關係之研究。未出版之碩士論文，國立高雄師範大學教育研究所，高雄。
- 黃財清（2005）。高雄縣國小校長教學領導行為與教師課程參與、工作投入關係之研究。未出版之碩士論文，國立高雄師範大學教育研究所，高雄。
- 黃淑蓉（2004）。幼稚園教師工作壓力及其因應之道。未出版之碩士論文，國立台南師範學院幼兒教育研究所，台南。
- 董秀珍（2002）。國小教師工作價值觀、角色壓力與工作投入關係之研究。未出版之碩士論文，國立高雄師範大學教育研究所，高雄。
- 廖新春（1994）。生涯輔導團體工作報告—高中女生生涯經驗與生涯發展：以中山女中生涯團體為例。大學入學考試中心推薦甄選生涯輔導進階研習會。
- 劉俐含（2003）。幼教教師的生涯抉擇—以修習國小學程為例（國科會專題計畫成果報告編號：NSC91-2815-C-026-002-H）。台北：中華民國行政院國家科學委員會。
- 廣電基金（1988）。無所不談第108卷：休閒活動的安排。台北：台視。
- 廣電基金（1991a）。生涯路第13卷：生涯轉捩點。台北：台視。
- 廣電基金（1991b）。生涯路第15卷：走向婚姻路。台北：台視。
- 廣電基金（1991c）。生涯路第25卷：漫漫生涯路。台北：台視。
- 盧美貴（1995）。幼兒教育概論。台北：五南。
- 簡楚瑛（1996）。幼稚園教師教育管理困擾問題調查研究。幼兒教育年刊，9，273-306。
- 羅文基、朱湘吉、陳如山（1991）。生涯規劃與發展。台北：國立空中大學。
- Birk, J. M. (1976). **Providing life/career planning for women and girls. Coordinator's guide.** Washington, DC: National Consortium on Competency-Based Staff Development. (ERIC Document Reproduction Service No. ED140 205)
- Carver, D. S., & Smart, D. M. (1989). The effects of a career and self-exploration course for undecided freshmen. **Journal of College Student Personnel**, 26(1), 37-43.
- Cathie, S. B. (1979). **Select...from all your options. Teacher guide to vocational education.** Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association (ERIC Document Reproduction Service No. ED1839 222)
- DeMounlin, D. F. & Guyton, J. W. (1988). **A measure of common variable associated with career model for career development.** San Francisco: Jossey-Bass.
- Kanungo, R. N. (1979). The concepts of alienation and involvement revisited. **Psychological Bulletin**,

- 86(1), 119-138.
- Krumboltz, J. D. (1983). **Private rules in career decision making**. Ohio State University. Columbus. National Center for Research in Vocational Education.
- Krumboltz, J. D., & Nichols, C. W. (1990). Integrating the social learning theory of career decision making. In W. B. Walsh and S. H. Osipow (Eds.), **Career counseling: Contemporary topics in vocational psychology**. Hillsdale, N.Y.: Lawrence Erlbaum.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (1996). Social cognitive approach to career development and overview. **The Career Development Quarterly**, 44, 310-321.
- Liggett, T. C. et al. (1979). **The whole person book: Toward self-discovery & life options**. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association (ERIC Document Reproduction Service No. ED185 357)
- Lodahl, T. M. & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. **Journal of Applied Psychology**, 49, 24-33.
- Luzzo, D. A. (1993). Value of career-decision-making self-efficacy in predicting career-decision-making attitudes and skill. **Journal of Counseling Psychology**, 40(2), 194-199.
- McDonald, J. H. (1985). A career ladder and career alternatives teachers. In P. J. Burke, & R. G. Hoideman (eds.), **Career-long teacher education**. Illinois: Charles C. Thomas.
- Michelozzi, B. N. (1988). **Coming alive from nine to five—The career search handbook**(3rd ed.). Mayfield Publishing Company, Mountain View, CA.
- Reichel, L., Muchinsky, P. M. (1995). Life history and developmental antecedents of female vocational preferences. **Journal of Career Assessment**, 3(1), 21-34.
- Robinowitz, S. & Hall, D. T. (1977). Organizational research on job involvement. **Psychological Bulletin**, 84(2), 265-288.
- Schein, E. H. (1978). **Career anchors: Matching individual and organizational needs**. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.
- Super, D. E. (1978). **Career education and the meanings of work. Monographs on career education**. Washington: Office of Education.
- Vonk, J. H. C. (1989). **Becoming a teacher, brace yourself**. A report of a research program on the professional development of beginning teachers and the Consequences of its results for the implementation of in-service training.
- Vroom, V. H. (1964). **Work and motivation**. New York: Wiley.

The Influences of Career Group Training Program on the Job Commitment of Female Kindergarten Educators

Ming-Li Chang

Associate Professor

Department of Early Childhood Education, National Dong Hwa University

Abstract

The purpose of the study aimed at investigating the influences of eight-unit career group training program on the job commitment of female kindergarten educators. To attain this goal, the researcher employed an experimental approach, evenly dividing sixteen subjects into two groups, one experimental group and one control group. Moreover, the researcher designed a “Job Commitment” survey and a “Unit-feedback” form to collect data. In the training program, a pre-test and a post-test were separately conducted before and after each unit of training; and a one-year follow-up investigation was carried out, including five follow-ups done after the first, third, sixth, ninth, and twelfth months of the whole training program. The data collected from the “Job Commitment” survey were analyzed by means of covariance for investigating the effects of the experimental design. The data collected from the “Unit-feedback” form were classified and then analyzed for detecting the significance of the subjects’ response.

The findings of the study included:

1. According to the follow-up effects of the “Job Commitment” survey, the experimental group was better than the control group.
2. According to the follow-up response from the “Unit-feedback” form, the experimental group had positive evaluation on and thought highly of the training program.

Keywords: career group, job commitment, female kindergarten educators